



А К Ц И О Н Е Р Н О Е О Б Щ Е С Т В О
ПЕРВОУРАЛЬСКИЙ НОВОТРУБНЫЙ ЗАВОД

УТВЕРЖДЕНО:
31 января 2024 г.

Дополнительное соглашение

**О внесении изменений и дополнений в Коллективный договор
АО «Первоуральский новотрубный завод»
на 2023-2026 гг № 1**

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственное казенное учреждение службы
занятости населения Свердловской области
«Первоуральский центр занятости»

« 9 » февраля 2024 г.

Запись за №

г. Первоуральск
2024 г.

Дополнительное соглашение № 1**к Коллективному договору АО «ПНТЗ» на 2023 – 2026 гг.**

Акционерное общество «Первоуральский новотрубный завод» (далее АО «ПНТЗ», Общество, Работодатель), в лице его представителя – Управляющего директора Топорова Владимира Александровича, действующего на основании доверенности от 17.05.2023 № 2023/ПНТЗ/053, с одной стороны и Работники, в лице их представителя – Председателя первичной профсоюзной организации Акционерного общества «Первоуральский новотрубный завод» Горно-металлургического профсоюза России Ошуркова Сергея Леонидовича, действующего на основании Устава, в соответствии со статьей 44 Трудового Кодекса Российской Федерации, п. 1.14. Коллективного договора АО «ПНТЗ» на 2023-2026 гг., заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения и дополнения в Коллективный договор АО «ПНТЗ» на 2023 – 2026 годы, утвержденный протоколом комиссии по разработке коллективного договора от «13» марта 2023 № ПР – П – 4:

Пункт 4.4 изложить в следующей редакции:

Производить доплату до 1,9 прожиточного минимума трудоспособного населения по Свердловской области работникам основных профессий, отработавшим полный месяц по графику работы и выполнившим установленные нормы труда (трудовые обязанности).

Работникам неосновных видов деятельности, отработавшим полный месяц по графику работы и выполнившим трудовые обязанности, производить доплату до минимального размера оплаты, установленного в Обществе, с учетом мнения Профкома. Минимальный размер оплаты труда устанавливается в размере не менее 1,7 прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного на федеральном уровне.

Пункт 4.21 изложить в следующей редакции:

Производить выплату заработной платы каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 28 числа текущего месяца и 13 числа месяца, следующего за отчетным.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочими праздничными днями выплата производится накануне.

Пункт 4.23 изложить в следующей редакции:

При выплате заработной платы за вторую половину месяца (окончательный расчет по итогам месяца) Работодатель извещает работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, путем направления Работнику расчетного листка в электронном виде посредством функционала корпоративной платформы SOTA2U, а также посредством корпоративного портала.

Форма расчетного листка, порядок работы с платформой SOTA2U по функционалу расчетного листка и процедура получения при необходимости расчетного листка на бумажном носителе утверждается локальным нормативным актом Работодателя с учетом мнения Профкома.

Пункт 4.24 изложить в следующей редакции:

Перечислять заработную плату Работникам на указанные ими в заявлениях лицевые счета, открытые в соответствующем банке. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При этом все затраты, связанные с зачислением денежных средств на счета Работников и получением Работниками средств в банкоматах и пунктах выдачи наличных обслуживающего банка, несет Работодатель.

Пункт 5.3 изложить в следующей редакции:

Основанием для привлечения Работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Общества в целом или его отдельных структурных подразделений является приказ (распоряжение) Работодателя, принятый с учетом мнения Профкома или Цехкома.

Пункт 5.16 изложить в следующей редакции:

Преимущественное право использования отпусков в летнее время (с мая по сентябрь включительно) или другое удобное для них время представляется:

- женщинам, мужчинам (в случае отсутствия жены), опекунам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет (до достижения младшим из детей возраста 14 лет);
- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или сразу после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- работающим мужчинам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работникам, пострадавшим или принимавшим участие в ликвидации аварии на Чернобыльской АЭС;
- бывшим воинам-интернационалистам и участникам локальных войн, ветеранам боевых действий (при наличии соответствующих удостоверений);
- супругам военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих;
- мобилизованным, после возобновления трудового договора;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, получившим на производстве в Обществе увечье или профессиональное заболевание;
- почетным донорам (при наличии соответствующих документов);
- работникам, отозванным из ежегодного оплачиваемого отпуска;
- работникам, работающим на условиях совместительства (одновременно с отпуском по основной работе).

Пункт 6.1 изложить в следующей редакции:

Проводить специальную оценку условий труда в сроки и порядке, установленном законодательством. При замене производственного оборудования, изменении технологического процесса и создании новых рабочих мест проводить специальную

оценку условий труда. По результатам проведения специальной оценки разрабатывать мероприятия по улучшению условий труда. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда на основании проведенной специальной оценки условий труда, обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

Пункт 6.9 Изложить в следующей редакции:

Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические в течение трудовой деятельности, профилактические медицинские осмотры (обследования) Работников для определения их пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. Проводить обязательное психиатрическое освидетельствование определенных категорий работников в соответствии с Трудовым законодательством РФ. Не допускать к работе (отстранять) лиц, не прошедших медицинский осмотр в установленном порядке. Прохождение медицинских осмотров проводить в рабочее время с сохранением средней заработной платы.

Пункт 7.8 изложить в следующей редакции и дополнить подпунктом 7.8.1, включая в него подпункты 7.8.1.1 и 7.8.1.2 следующего содержания:

Работодатель представляет каждому Работнику Общества социальную гарантию в целях частичной и/или полной компенсации стоимости питания (обеда). Указанная социальная гарантия представляется независимо от категории и квалификации Работника, сложности, качества, количества и условий выполнения самой работы. Размер и порядок предоставления компенсации определяется локальным нормативным актом Общества.

7.8.1 Работник имеет право питаться в пунктах приема пищи** и осуществлять оплату одним из следующих способов:

7.8.1.1 По факту приобретения питания (обеда) на кассе наличными денежными средствами или банковской картой;

7.8.1.2 Путем постоплаты (в счет заработной платы) по итогам месяца, подав соответствующее заявление в адрес Работодателя с просьбой производить удержания из заработной платы.

Сумма, образовавшаяся в связи с неполным покрытием компенсацией (скидкой) стоимости питания (обеда), (далее – сумма к оплате) отражается в чеке и подлежит оплате Работником.

Работник понимает и признает, что оплата стоимости питания (обеда), указанная в п. 7.8.1.2, может быть произведена Работодателем путем проведения удержания на основании его письменного заявления и является его волеизъявлением распорядиться начисленной ему заработной платой.

Работник обязуется отслеживать информацию по накапливаемым суммам к оплате. Сумма к оплате по каждому из приемов пищи фиксируется в чеке.

Пункт 7.11 изменить в части сумм премии к наградам:

Награды Трубной Metallургической Компании	Сумма премии, руб.
- Почетная грамота Трубной Metallургической Компании	20 000

Награды Трубной Metallургической Компании	Сумма премии, руб.
- знак «За верность делу»	45 000
- звание «Заслуженный работник ТМК»	60 000
- знак «Знак отличия ТМК» II степени	90 000
- знак «Знак отличия ТМК» I степени	120 000
- Почетная награда «Почетный Знак ТМК»	250 000

Далее по тексту без изменений.

Дополнить раздел 7 Социальные гарантии, льготы и медицинское обслуживание пунктами:

7.18 Оказывать материальную (денежную) помощь в связи:

- с затратами на дорогостоящее лечение (не менее пяти тысяч рублей), в т. ч. несовершеннолетних членов семьи), кроме стоматологического лечения;
- со смертью близкого родственника (матери, отца, мужа, жены, совершеннолетних детей);
- с чрезвычайной жизненной ситуацией (пожар, стихийное бедствие, техногенные катастрофы, кража и т. п.).

7.19. В целях осуществления мер социальной поддержки работников - участников, ветеранов боевых действий, выплачивать единовременную премию в размере 1150 рублей с учетом районного коэффициента ко Дню защитника Отечества (23 февраля).

Дополнить раздел 8 Социальные гарантии, женщин и лиц с семейными обязанностями пунктом:

8.10 Производить единовременную премию всем Работницам за успехи в труде приуроченную к Международному женскому дню 8 Марта в размере 500 рублей с учетом районного коэффициента.

Пункты 1, 2 приложения 1 к Коллективному договору «Порядок определения стажа работы, дающего право на получение единовременного вознаграждения за выслугу лет изложить в следующей редакции:

1. В стаж работы, дающий право на получение вознаграждения, включается все время непрерывной работы на предприятии, а также:

- время непрерывной работы на предприятии по срочным или бессрочным трудовым договорам в случае увольнения работника с предприятия по любым причинам (кроме увольнения за нарушение трудовой дисциплины) и повторного приема на предприятие при условии, если перерывы в работе составляли не более 2-х месяцев, и в периодах перерыва не было работы у другого работодателя;

- время работы на предприятиях Компании по срочным или бессрочным трудовым договорам при условии, если перерывы в работе не превышали 2-х недель, и в периодах перерыва не было работы на предприятиях, не входящих в контур Компании.

– время непрерывной работы на предприятии до перевода или увольнения с последующим приемом работника в другие юридические лица, выделенные из состава предприятия в процессе реструктуризации непрофильных активов, или на другие Предприятия Группы ТМК, и последующее за этим время непрерывной работы у данных юридических лиц или на предприятиях Группы ТМК, если работник был обратно принят на предприятие, при этом перерыв в работе составил не более 2-х месяцев;

– время работы в профсоюзной организации предприятия, если до и после этого времени работник был в списочном составе предприятия.

2. Для Работников, перешедших из АО «ПНТЗ» и вернувшихся обратно из следующих юридических лиц:

- АО «ЧТПЗ»;
- ООО Межрегиональный центр «ЧТПЗ-КОНСАЛТИНГ»;
- АО «ТМК ЭСК»;
- ЗАО «Группа ЧТПЗ»;
- ООО «ТМК Центр Бизнес-услуг»;
- АО "Торговый дом "ТМК";
- ООО ЧОП «Безопасность–2»;
- ООО ЧОО «Перспектива»;
- иных ДО и ЧУ, входивших в Группу ЧТПЗ до 15 марта 2021 года;
- ООО «Киберсталь» до 12 марта 2021 года;
- других предприятий Группы ТМК

стаж работы, дающий право на получение единовременного вознаграждения за выслугу лет, не прерывается, и период перерыва включается в этот стаж.

Стаж работы не прерывается в случае, если Работник был принят на работу в порядке перевода с другого предприятия или уволен и затем обратно принят на предприятие, при этом перерыв в работе составил не более 2-х месяцев, при этом работник не трудоустроивался в этот период к другому работодателю.

Далее по тексту без изменений.

2. Настоящее дополнение является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2023 – 2026 гг.

Представитель работодателя:
Управляющий директор АО «ПНТЗ»



/В.А. Топоров/
« 31 » _____ 2024 г.

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
АО «ПНТЗ» ГМПР



/С.Л. Ошурков/
« 31 » _____ 2024 г.